

Nº expte: 102/H  
Beneficiario: Pinasur, S.A.  
Municipio y provincia: El Campillo (Huelva)  
Importe subvención: 3.483.234 ptas.

## CONSEJERIA DE TRABAJO

RESOLUCION de 1 de abril de 1992, de la Dirección General de Trabajo y Seguridad Social, por la que se ordena la inscripción, depósito y publicación del Convenio Colectivo de Trabajo de ámbito interprovincial de la empresa Lafer, Vigilancia y Seguridad, SA.

Visto el texto del Convenio Colectivo de Trabajo de ámbito interprovincial de la empresa «Lafer, Vigilancia y Seguridad, S.A.», recibido en esta Dirección General de Trabajo y Seguridad Social en fecha 25 de marzo de 1992, suscrito por la representación de la empresa y sus trabajadores con fecha 1 de febrero de 1992, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.2 y 3 de la Ley 8/1980 de 10 de marzo del Estatuto de los Trabajadores, Real Decreto 1040/81, de 22 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios Colectivos de Trabajo, y Real Decreto 4043/1982, de 29 de diciembre, sobre traspaso de competencias, esta Dirección General de Trabajo y Seguridad Social,

### RESUELVE:

Primero: Ordenar la inscripción en el Registro de Convenios Colectivos de Trabajo de ámbito interprovincial con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo: Remitir un ejemplar del mismo al Consejo Andaluz de Relaciones Laborales para su depósito.

Tercero: Disponer su publicación en el Boletín Oficial de la Junta de Andalucía.

Sevilla, 1 de abril de 1992.- El Director General, Carlos Toscano Sánchez.

## CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA LAFER, VIGILANCIA Y SEGURIDAD, S.A.

### CAPITULO I

**Artículo 1º.- Ambito de Aplicación.-**  
El presente Convenio Colectivo establece las bases para las relaciones laborales entre la Empresa LAFER, VIGILANCIA Y SEGURIDAD, S.A. y sus trabajadoras.

**Artículo 2º.- Ambito Territorial.-**  
Las normas de este Convenio Colectivo serán de aplicación en todos los Centros de Trabajo y Servicios que desarrolle LAFER, VIGILANCIA Y SEGURIDAD, S.A. en todo el territorio de la Comunidad Andaluza.  
El Convenio será un todo orgánico y no se podrá aplicar parcialmente.

**Artículo 3º.- Ambito Temporal.-**  
El presente Convenio Colectivo entrará en vigor el día 1 de Enero de 1.992, sea cual fuere la fecha de publicación en el Boletín Oficial del Estado (B.O.E.) y mantendrá su vigencia hasta el 31 de Diciembre de 1.993, prorrogándose de año en año por tática reconducción de no existir denuncia de cualquiera de las partes con un mes de anticipación.

**Artículo 4º.- Ambito Personal.-**  
Se regirán por este Convenio Colectivo de Empresa, la totalidad de los trabajadores que presten sus servicios en la Empresa LAFER, VIGILANCIA Y SEGURIDAD, S.A. Asimismo será de aplicación a todos los trabajadores que ingresen en el transcurso de su vigencia.  
En cuanto a los altos cargos se estará en lo dispuesto en las disposiciones específicas, aplicables en estos casos.

**Artículo 5º.- Unidad de Convenio.-**  
Las condiciones pactadas en el presente Convenio Colectivo de Empresa, constituyen un todo orgánico e indivisible.

**Artículo 6º.- Comisión Paritaria.-**  
Se constituye una Comisión Paritaria entre Empresa y trabajadores, cuyas funciones serán las siguientes:

- A) Interpretación de la totalidad de los artículos de este Convenio Colectivo.
  - B) Seguimiento de la aplicación de lo pactado.
  - C) Conciliación preceptiva en conflictos Colectivos que puedan surgir durante la vigencia del presente Convenio.
- 1.- En estos casos se planteará por escrito la cuestión objeto de litigio ante la Comisión, la cual se reunirá en el plazo de quince días hábiles a partir de la fecha de la recepción del escrito, debiendo emitir un informe en otro plazo igual de quince días.

2.- Establecer el carácter vinculante del pronunciamiento de la Comisión Paritaria, siempre que este sea por acuerdo de ambas partes y se produzca por unanimidad de los miembros presentes.

- D) Composición de la Comisión Paritaria  
En representación de los trabajadores:  
D. Pedro Galeote del Pino  
D. Antonio Peláez Armenteros  
D. Manuel Capilla Suarez  
D. Fermín Vaquero García  
D. Enrique Lozano Camacho

En representación de la Empresa:  
D. EDUARDO PEREZ GRANADOS  
D. FRANCISCO ELIAS ESPADA  
DÑA. ISABEL M. BELLIDO CRIADO

**Artículo 7º.- Compensación y Absorción**  
Las condiciones contenidas en este Convenio Colectivo, son compensables y absorbibles respecto a las que vinieran rigiendo anteriormente, estimadas en su conjunto y computo anual.

### CAPITULO II

#### ORGANIZACION DEL TRABAJO

**Artículo 8º.- Principios generales.-**  
La organización práctica del trabajo, con sujeción a este Convenio Colectivo de Empresa y a la legislación Vigente, es facultad de la Dirección de la Empresa.  
Sin mena de la autoridad que corresponde a la Dirección, los representantes de los trabajadores, tendrán funciones de información, orientación y propuesta en lo relacionado con la organización y racionalización del trabajo, de conformidad con el Estatuto de los Trabajadores y demás legislación en vigor.

#### Artículo 9º.- Normas.-

La organización del trabajo comprende las siguientes normas:

- a).- La determinación y exigencia de una actividad y un rendimiento a cada productor.
- b).- La adjudicación a cada productor del número de elementos o de la tarea necesaria correspondiente al rendimiento mínimo exigible.
- c).- La fijación de normas de trabajo que garanticen la óptima realización y seguridad de los servicios propios de la actividad, estableciéndose el cuadro de premios y de sanciones adecuados al cumplimiento o incumplimiento de tales normas.

d).- La exigencia de atención, prudencia, pulcritud, vigilancia en ropas, enseres, útiles, armas, vehículos y demás elementos que componen el equipo personal, así como de las demás instalaciones y bienes análogos de la Empresa y de sus clientes.

e).- La movilidad y redistribución del personal de la Empresa, típicas de la actividad, mediante el establecimiento de los cambios de puestos de trabajo, desplazamientos y traslados que exijan las necesidades de la organización de la producción, de acuerdo con las condiciones pactadas en este Convenio.

En todo caso se respetará la categoría profesional y tal potestad no podrá repercutir en perjuicio económico para el personal afectado.

f).- La realización de las modificaciones en los metodos de trabajo, distribución del personal, cambio de funciones, calificación profesional, retribuciones, cantidad y calidad de trabajo, razonablemente exigibles.

g).- El mantenimiento de las normas de organización de trabajo, reflejadas en este convenio, tanto a nivel individual como colectivo, incluso en los casos de disconformidad, se mantendrán dichas normas, en tanto se dicte resolución por parte de la autoridad competente, sin perjuicio de la conciliación preceptiva prevista en el artículo 6, parrafo C, de este convenio.

### CAPITULO III

#### PRESTACION DEL TRABAJO

**Artículo 10º.-**  
Dadas las especiales circunstancias que concurren en esta actividad, todo el personal de la Empresa, vendrá obligado a asistir a los cursos prácticos de adiestramiento, entrenamiento y otras actividades formativas de carácter profesional que se programen a iniciativa de la Empresa o de otras Entidades, cuyo contenido fuere de interés para la mejor formación de sus miembros.

**Artículo 11º.-**  
El carácter confidencial de la prestación del servicio hace especialmente exigible que los trabajadores sujetos a este Convenio Colectivo, mantengan con especial rigor los secretos relativos a la explotación y negocios de LAFER, VIGILANCIA Y SEGURIDAD, S.A. y de aquellas Empresas en las que se presten servicios, todo ello de acuerdo con lo establecido en la legislación vigente.

**Artículo 129.- Subrogación de Servicios.**

Quando se rescinde un contrato de arrendamiento de servicios concertado o se pierde la adjudicación de los servicios contratados en un centro de trabajo, la nueva Empresa adjudicataria, se verá obligada, en aplicación de la legislación vigente, a subrogarse en los contratos de los trabajadores que presten servicios en el referido centro de trabajo, cualquiera que sea la modalidad de contratación y siempre que tenga una antigüedad mínima en el servicio objeto de subrogarse de tres meses.

La Empresa notificará tan pronto tenga conocimiento de ello, a los trabajadores afectados, de tal circunstancia, así como a la nueva adjudicataria a los efectos oportunos, de que deben respetar al trabajador todas las condiciones laborales reconocidas en su anterior Empresa, incluida antigüedad.

Es facultad de la Empresa cesante en el servicio, decidir quedarse con todos o parte de los trabajadores afectados por la subrogación.

Si la subrogación total o parcial del contrato de servicios por el cliente sin existencia de nueva contratación, provocase la resolución de los contratos de trabajo del personal que preste servicios en el referido centro, total o parcialmente, se valorará en este caso la antigüedad, carga familiares, etc. y en todo caso oída la representación de los trabajadores.

En el caso anterior recibirá una indemnización por importe de 20 días de salario por año de servicio o fracción, con independencia de la liquidación de sus haberes al día de la fecha.

**CAPITULO IV****CLASIFICACION DEL PERSONAL****Artículo 139.-**

La clasificación del personal consignada en el presente convenio colectivo es meramente enunciativa no limitativa y no supone la obligación de tener provistas todas las plazas y categorías enumeradas si las necesidades y el volumen de la Empresa no lo requiere. Todo trabajador incluido en el ámbito funcional de este convenio está obligado a efectuar cuantos trabajos y operaciones le ordenen sus superiores dentro de los generales cometidos de su competencia y sin menoscabo de su dignidad profesional.

**Artículo 140.-**

El personal que preste sus servicios en LAFER, VIGILANCIA Y SEGURIDAD S.A. se clasificará por razón de sus funciones en los grupos que a continuación se indican:

- I.- Personal Directivo Titulado y Técnico
- II.- Personal Administrativo
- III.- Personal de Mandos Intermedios
- IV.- Personal Operativo
- V.- Personal Subalterno

**I.- Personal Directivo Titulado y Técnico.-**

- En este grupo se comprenden:
- a).- Director General
  - b).- Director Comercial
  - c).- Director Económico-Administrativo
  - d).- Director Técnico
  - e).- Jefe de Personal
  - f).- Jefe de Seguridad
  - g).- Titulados de Grado Superior y Medio
  - h).- Delegado provincial-Gerente

**II.- PERSONAL ADMINISTRATIVO.-**

- En este grupo se comprenden:
- a).- Oficial
  - b).- Auxiliar
  - c).- Vendedor
  - d).- Telefonista
  - e).- Aspirante mayor / menor de 18 años
  - f).- Operador de ordenador

**III.- PERSONAL DE MANDOS INTERMEDIOS.-**

- En este grupo se comprenden:
- a).- Jefe de Vigilancia
  - b).- Jefe de Servicios
  - c).- Encargado General
  - d).- Responsable de Zona
  - e).- Inspector de servicios
  - f).- Responsable de Centro
  - g).- Responsable de Grupo

**IV.- PERSONAL OPERATIVO.-**

- En este grupo se comprende:
- a).- Vigilante Jurado Armado
  - b).- Vigilante Jurado Explosivos
  - c).- Guarda o Controlador
  - d).- Contador-Pagador
  - e).- Conductor
  - f).- Azafata

**V.- PERSONAL SUBALTERNO.-**

- Comprenderá:
- a).- Ordenanza diurno y nocturno

- b).- Portero diurno y nocturno
- c).- Almacenero
- d).- Limpiadora
- e).- Botones mayor/menor de 18 años
- f).- Aprendiz mayor/menor de 18 años

**Artículo 150.-**

La definición y funciones a desarrollar de cada una de las categorías laborales detalladas, vendrá determinada y ajustada por la actividad de la Empresa, y específicamente respecto al Jefe de Seguridad, Mandos Intermedios y Personal Operativo, se estará a lo establecido en la Vigente Legislación que los regula y a las instrucciones específicas de la Empresa.

**CAPITULO V****INGRESOS****Artículo 169.-**

Para el ingreso del personal en la Empresa, se observarán sin excepción las normas Legales Vigentes en materia de contratación y generales de colocación, así como las especiales que corresponda, con nuestra Compañía.

Las condiciones en lo referente al personal con la condición de Vigilante Jurado, deberán acomodarse preceptivamente a las normas que al objeto exigen las disposiciones Legales Vigentes.

**Artículo 170.- Promoción Profesional.-**

Las vacantes de categoría superior que se originen en la empresa y salvo amortización de la plaza, se cubrirán por concurso-oposición y de Méritos, teniendo preferencia en igualdad de condiciones el personal de la empresa de categoría inferior, valorando los servicios en nuestra Empresa, siempre a criterio de la Comisión Ejecutiva de la misma.

Será de libre designación de la Empresa, la ocupación de vacantes que se produzcan dentro del Personal Directivo, Titulado, Jefes o Mandos Intermedios.

**Artículo 180.- Período de prueba.-**

Podrá concertarse por escrito un período de prueba, durante el cual cualquiera de las partes podrá rescindir el contrato sin derecho a indemnización de ningún tipo. El período de prueba no podrá exceder del siguiente tiempo, según categoría profesional:

- .- Personal Directivo, Titulado y técnico: 6 meses
- .- Personal Cualificado: Administrativo, Mandos Intermedios y Oficios Varios: 3 meses
- .- Personal Operativo: 2 meses
- .- Personal no Cualificado: 15 días laborables

El personal de la Empresa, vendrá obligado a someterse a la iniciación de la prestación de sus servicios, a examen médico, así cuantas veces la Empresa o los representantes de los trabajadores lo estimen oportuno, sin perjuicio de los reconocimientos anuales preceptivos.

En razón de los servicios a prestar, cuando se aprecien comportamientos extraños de carácter psíquicos y/o farmacológico, de especial intensidad y habitualidad, la Empresa, a instancias del interesado o de la representación de los trabajadores, pondrá los medios necesarios para que aquél sea sometido a reconocimiento médico especial y específico, que contribuya a poder diagnosticar las causas y efectos y facilitar el tratamiento adecuado, obligándose al trabajador a colaborar con el equipo médico facultativo para cuantos reconocimientos, análisis y tratamientos sean necesarios.

**Artículo 200.-**

Con el fin de mantener permanentemente actualizados los datos esenciales que aseguren una perfecta comunicación de la Empresa con los trabajadores, estos deberán en todo momento poner en conocimiento de la Empresa las modificaciones que puedan surgir durante su relación laboral, relativas a cambio de domicilio, teléfono de localización y demás circunstancias que afecten a su relación laboral.

**CAPITULO VI****REALIZACION DEL TRABAJO****Artículo 210.-**

Dadas las especiales circunstancias en que se realiza la prestación de los servicios de Seguridad y Vigilancia, la movilidad del personal vendrá determinada por las facultades de Organización de la Empresa, que procederá a la distribución de su personal entre sus diversos lugares de trabajo de la manera más racional y adecuada a los fines productivos dentro de una misma localidad.

El personal que desempeñe tareas de vigilancia, podrá ser cambiado de un centro de trabajo a otro, de acuerdo con las necesidades organizativas de la Empresa, dentro de una misma localidad.

**Artículo 220.- Desplazamientos.-**

Un trabajador podrá ser desplazado por necesidades de servicio a otra localidad de la que fue contratado, teniendo derecho por tal motivo, al percibo de dietas, salvo que dicho desplazamiento no tenga perjuicios económicos para el trabajador.

En caso de que no se desplace en vehículo dispuesto por la Empresa, tendrá igualmente derecho a que se le abone el importe del billete en medio de transporte idóneo.

Artículo 239.- Dietas.-

El importe de las dietas será el siguiente:

- 791 Pesetas, cuando el trabajador tenga que hacer una comida fuera de su localidad.
- 1.477 pesetas, cuando el trabajador tenga que hacer dos comidas fuera de su localidad o tenga que pernoctar y desayunar.
- 2.974 Pesetas, cuando el trabajador tenga que pernoctar fuera su localidad y hacer dos comidas.

Si el desplazamiento fuese superior a siete días el importe de la dieta completa será de 2.500 pesetas, a partir del octavo día.

Artículo 240.- Traslados.-

Los traslados del personal serán aquellos desplazamientos fuera de la localidad de origen que pueden implicar cambio de residencia o no y podrán estar determinados por algunas de las siguientes causas:

- 1.- Petición del trabajador o permuta.
- 2.- Mutuo acuerdo entre la Empresa y el trabajador.
- 3.- Por necesidades del servicio, previo informe de la representación de los trabajadores.

El traslado no dará derecho a dietas.

En los traslados a petición del trabajador y en los de permuta no habrá lugar ni derecho a indemnización por los gastos que se originen por el cambio de residencia.

Los traslados realizados por mutuo acuerdo se registrarán por los pactos logrados.

En los traslados por necesidades de servicio se estará a lo regulado por el Estatuto de los Trabajadores.

CAPITULO VIIEXTINCION DEL CONTRATO DE TRABAJOArtículo 250.-

El cese de los trabajadores en la Empresa, tendrá lugar por cualquiera de las causas previstas en el Estatuto de los Trabajadores y demás legislación vigente.

En el caso del cese por voluntad del trabajador, el personal directivo, titulado y técnico deberá preavisar su baja con una antelación no inferior a dos meses.

El personal Administrativo, mando intermedio, operativo y subalterno, con quince días hábiles de antelación. La falta de cumplimiento del preaviso llevará consigo la pérdida de los salarios equivalentes a 15 días hábiles más la cantidad correspondiente a las partes proporcionales de dicho periodo. El preaviso deberá ejercitarse siempre por escrito. La falta de preaviso por parte de la Empresa en casos de finalización del contrato, según prevee la Legislación Vigente, dará lugar a la indemnización correspondiente o a la parte proporcional si el preaviso se hubiera efectuado en periodo inferior al previsto.

CAPITULO VIIIJORNADA DE TRABAJO, DESCANSOS Y VACACIONESArtículo 260.- Jornada de Trabajo.-

La jornada de trabajo, durante la vigencia de este convenio, se fija en 1.826 horas de trabajo efectivo en computo anual, a razón de 166 horas por mes de efectivo trabajo, pudiendo ser la jornada de ejecución continuada o partida. Dadas las especiales características de la actividad, el horario de trabajo, se extiende desde las 00'00 horas a las 24'00 horas de cada día.

Se entenderá como trabajo nocturno el que se realice entre las 22'00 horas y las 06'00 horas.

Asimismo, si un trabajador, por necesidades de servicio, no pudiese realizar su jornada laboral pactada en este convenio deberá compensarla en los dos meses siguientes.

Artículo 270.- Horas Extraordinarias.-

Tendrán la consideración de horas extraordinarias las que excedan de la jornada ordinaria establecida en el artículo 26 de este Convenio Colectivo.

Durante la vigencia del presente convenio, registrarán los importes especificados en tabla salarial anexa.

Se entiende que en estas categorías los valores mencionados en cuanto a las horas extras son unificados tanto para las realizadas en días laborables como en festivos. Si bien la realización de horas extraordinarias es de libre aceptación del trabajador, cuando se inicie, un servicio, deberá proseguir hasta su conclusión o la llegada del relevo. El tiempo que exceda de la jornada ordinaria de trabajo se abonará como horas extras.

A efectos de la Legislación vigente sobre este punto, se entenderán y calificarán como horas extraordinarias estructurales, con carácter general, las siguientes:

- a) Las necesarias por periodos punta de producción y/o de prestación de servicios.
- b) Las originadas por ausencias imprevistas.

- c) Las derivadas de cambios de turnos.
- d) Las que sean consecuencia de trabajos de mantenimiento.
- e) Las derivadas de la propia naturaleza de los servicios que sean prestados por la Empresa.

Para mayor claridad y en lo que a nuestro sector de Seguridad se refiere y sin perjuicio de las circunstancias genéricas arriba enumeradas, se considerarán también como horas extraordinarias estructurales, las siguientes:

12.- Aquellas que se realicen para la prestación de servicios que por urgencia y/o duración limitada, no pueden ser sustituidas por la utilización de las modalidades de contratación legalmente previstas actualmente.

22.- Aquellas que se realicen en tareas administrativas y/o comerciales, con posterioridad al cierre mensual de libros con el objeto de obtener el Balance mensual y el Estado de Cuentas de los clientes, a efectos de permitir el cobro de los importes de los servicios.

Habiéndose procedido en este Convenio Colectivo a la definición de horas extraordinarias estructurales, la determinación en cada caso de que horas extraordinarias de las realizadas corresponden a tal definición, se llevará a cabo por acuerdo entre la Dirección de la Empresa y los Representantes legales de los trabajadores del Centro de Trabajo, donde se hubieren realizado tales horas extras.

Artículo 280.- Vacaciones.-

Todos los trabajadores disfrutarán de unas vacaciones retribuidas, con arreglo a las condiciones siguientes:

1.- Tendrán una duración de 30 días naturales para todo el personal que lleve un año al servicio de la Empresa.

2.- Se establecerá un turno rotativo de disfrute de vacaciones de acuerdo con las necesidades de servicio que tenga la Empresa previsto, pudiendo ser este dividido en dos periodos de 15 días, debiéndose fijar el cuadro de vacaciones con antelación a dos meses del inicio de las mismas, previa la preceptiva consulta a los representantes legales de los trabajadores.

3.- Cuando un trabajador cese en el transcurso del año, tendrá derecho a la parte proporcional de la imputación en metálico de las vacaciones en razón al tiempo trabajado.

CAPITULO IXFALTAS, SANCIONES Y PREMIOSArtículo 290.- Faltas del Personal.-

Las acciones u omisiones punibles en que incurran los trabajadores se clasificarán atendiendo a su importancia, reincidencias e intenciones, en leves, graves y muy graves.

En la aplicación de las sanciones se tendrán en cuenta y valorarán las circunstancias personales del trabajador, su nivel cultural, trascendencia del daño, grado de reiteración o reincidencia.

Artículo 300.- Son faltas leves.-

1.- Hasta cuatro faltas de puntualidad, con retraso superior a cinco minutos e inferior a quince, dentro del periodo de un mes.

2.- Abandonar el puesto de trabajo sin causa justificada o el servicio por breve tiempo durante la jornada. Si se causare como consecuencia del mismo abandono perjuicio de consideración a la Empresa, compañeros de trabajo, clientes o personal del mismo, o fuera causa de accidente, la falta podrá revestir la consideración de grave o muy grave.

3.- No notificar, con carácter previo, la ausencia al trabajo y no justificar, dentro de las veinticuatro horas siguientes salvo que se pruebe la imposibilidad de haberlo hecho, la razón que la motivó.

4.- Los descuidos y distracciones en la realización de trabajo o en el cuidado y conservación de las máquinas, útiles, armas, herramientas, instalaciones propias o de los clientes. Cuando el incumplimiento de la anterior origine consecuencias de gravedad en la realización del servicio, la falta podrá reputarse de grave o muy grave.

5.- La inobservancia de las órdenes de servicio, así como la desobediencia a los mandos, todo ello en materia leve.

6.- Las faltas de respeto y consideración en materia leve a los subordinados, compañeros, mandos, personal y público, así como la discusión con los mismos dentro de la jornada de trabajo y usar palabras malsonantes e indecorosas con los mismos.

7.- La falta de aseo y limpieza personal y de los uniformes, equipos, armas, etc., de manera ocasional.

8.- No comunicar a la Empresa los cambios de residencia y domicilio y demás circunstancias que afecten a su actividad laboral.

9.- No atender al público con la corrección y diligencia debidas.

10.- Excederse en sus atribuciones o entrometerse en los servicios peculiares de otro trabajador, cuando el caso no constituya falta grave.

Artículo 319.- Son faltas graves.-

1.- El cometer dos faltas leves en el período de un trimestre, excepto en la puntualidad, aunque sean de distinta naturaleza, siempre que hubiera mediado sanción comunicada por escrito.

2.- Más de cuatro faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo en el período de un mes superior a los diez minutos o hasta cuatro faltas superiores a quince minutos cada una de ellas.

3.- La falta de asistencia al trabajo de un día en el período de un mes, sin causa justificada. Será muy grave si de resultados de la ausencia se causare gran perjuicio a la Empresa.

4.- La desobediencia grave a los superiores en materia de trabajo y la réplica descortés a compañeros, mandos o público. Si implicase quebranto manifiesto a la disciplina o de ella se derivase perjuicio notorio para la Empresa, compañeros de trabajo o público se reputará muy grave.

5.- La suplantación de la personalidad de un compañero al fichar o firmar, sancionándose tanto al que ficha como otros como a este último.

6.- La voluntaria disminución de la actividad habitual y la negligencia y desidia en el trabajo que afecta a la buena marcha del servicio.

7.- La simulación de enfermedad o accidente y no entregar el parte de baja oficial dentro de las cuarenta y ocho horas siguientes al de la emisión, salvo que se pruebe la imposibilidad de hacerlo.

8.- El empleo de tiempo, uniforme, materiales, útiles, armas o máquinas en cuestiones ajenas al trabajo o en beneficio propio.

9.- Usar, sin estar de servicio, las insignias del cargo o hacer ostentación innecesaria del mismo.

10.- El hacer desaparecer uniformes y útiles, tanto de la Empresa como de clientes de la misma, así como causar accidentes por dolo, negligencia o imprudencia inexcusable.

11.- Llevar los registros, documentación, cuadernos o cualquier clase de anotaciones oficiales y escritos que reglamentariamente deban tener, sin las formalidades debidas y cometiendo faltas que por su gravedad o trascendencia merezcan especial correctivo. Y si tuviera especial relevancia, tendrán la consideración de muy grave.

Artículo 329.- Son faltas muy graves.-

1.- La reincidencia en comisión de falta grave en el período de seis meses, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que hubiere mediado sanción.

2.- Más de doce faltas no justificadas de puntualidad cometidas en el período de seis meses o treinta en un año, aunque hayan sido sancionadas independientemente.

3.- Tres o más faltas injustificadas al trabajo en el período de un mes, más de seis en el período de cuatro meses o más de doce en el período de un año, siempre que hayan sido sancionadas independientemente.

4.- La falsedad, deslealtad, el fraude, el abuso de confianza y el hurto o robo, tanto a compañeros de trabajo como a la Empresa o a terceros relacionados con el servicio durante el desempeño de sus tareas o fuera de las mismas.

5.- El hacer desaparecer, inutilizar, causar desperfectos en armas, máquinas, instalaciones, edificios, enseres, documentos, etc., tanto de la Empresa como de clientes de la misma, así como causar accidentes por dolo, negligencia o imprudencia inexcusable.

6.- El realizar trabajos por cuenta propia o cuenta ajena estando en situación de incapacidad laboral transitoria, así como realizar manipulaciones o falsedades para prolongar aquella situación.

7.- La continuada y habitual falta de aseo y limpieza de tal índole que produzca quejas justificadas de mandos, compañeros de trabajo o terceros.

8.- La embriaguez probada, vistiendo el uniforme.

9.- La violación del secreto de correspondencia o de documentos de la Empresa o de las personas en cuyos locales e instalaciones se realice la prestación de los servicios y no guardar la debida discreción o el natural sigilo de los asuntos y servicios en que, por la misión de su cometido, hayan de estar enterados.

10.- Los malos tratos de palabra o de obra, o falta grave de respeto y consideración a las personas de sus superiores, compañeros, personal a su cargo o familiares de los mismos, así como a las personas en cuyos locales o instalaciones realizara su actividad y a los empleados de éstas si los hubiere,

como a las personas en cuyos locales o instalaciones realizara su actividad y a los empleados de éstas si los hubiere.

11.- La participación directa o indirecta en la comisión de un delito calificado como tal en las leyes penales y la retirada del título o la licencia de armas para los Vigilantes Jurados.

12.- El abandono del trabajo en puesto de responsabilidad una vez tomado posesión de los mismos y la inhibición o pasividad en la prestación del mismo.

13.- La disminución voluntaria y continuada del rendimiento.

14.- Originar riñas y pendencias con sus compañeros de trabajo o con las personas o los empleados para las que presten sus servicios.

15.- La comisión de actos inmorales en el lugar de trabajo o en los locales de la Empresa, dentro de la Jornada laboral.

16.- El abuso de autoridad.

17.- La competencia ilícita por dedicarse dentro o fuera de la jornada laboral o desarrollar por cuenta propia idéntica actividad que la Empresa o dedicarse a ocupaciones particulares que estén en abierta pugna con el servicio.

18.- Hacer uso de las armas, a no ser en defensa propia y en los casos previstos por las leyes y disposiciones vigentes.

19.- Iniciar o continuar cualquier discusión, rivalidad, pretendida superioridad, exigencias en el modo de prestarse los servicios, etc., con funcionarios de la Policía.

20.- Entregarse a juegos, y distracciones graves, todo ello durante y dentro de la jornada de trabajo.

21.- Exigir o pedir por sus servicios remuneración o premios de terceros, cualquiera que sea la forma o pretexto que para la donación se emplee.

22.- La imprudencia en acto de servicio. Si implicase riesgo de accidente para sí o para compañeros o personal y público, o peligro de averías para las instalaciones.

Artículo 339.- Sanciones.-

1.- Por falta leve:

- a) Amonestación verbal.
- b) Amonestación escrita.

2.- Por falta grave:

- a) Amonestación pública.
- b) Suspensión de empleo y sueldo de uno a quince días.
- c) Inhabilitación para el ascenso durante un año.

3.- Por falta muy grave:

- a) Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis días a dos meses.
- b) Inhabilitación para el ascenso durante tres años.
- c) Despido.

Para proceder a la imposición de las anteriores sanciones se estará a lo dispuesto en la legislación vigente.

Artículo 349.- Prescripción.-

La facultad de la Empresa para imponer sanciones, que deberá ejercitarse siempre por escrito salvo amonestación verbal, del que deberá acusar recibo y firmar el enterado el sancionado o, en su lugar, dos testigos, caso de negarse a ello, prescribirá en las faltas leves a los diez días; en las graves a los veinte días, y en las muy graves a los sesenta días, a partir de la fecha en que la Empresa tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

Artículo 359.- Abuso de autoridad.-

Todo trabajador podrá dar cuenta por escrito a través de la representación de los trabajadores a la Dirección de la Empresa de los actos que supongan abuso de autoridad de sus jefes. Recibido el escrito, la Dirección abrirá el oportuno expediente en el plazo de cinco días. En caso contrario, los representantes de los trabajadores deberán formular la oportuna denuncia ante las Delegaciones de Trabajo.

Artículo 369.- Premios.-

Con el fin de recompensar la conducta, el rendimiento, laboriosidad y demás cualidades sobresalientes del personal, la Empresa otorgará a sus trabajadores, individual o colectivamente, los premios que en esta sección se establecen.

Se considerarán motivos dignos de premio:

- a) Actos heroicos.
- b) Actos meritorios.
- c) Espíritu de servicio.
- d) Espíritu de fidelidad.
- e) Afán de superación profesional.
- f) Se retribuirán con un premio en metálico de 2.000 pesetas al trabajador afecto.

Serán actos heroicos los que realice el trabajador con grave riesgo de su vida o integridad personal, para evitar un hecho delictivo o un accidente o reducir sus proporciones.

Se considerará actos meritorios los que en su realización no supongan grave riesgo para la vida o integridad personal del trabajador, pero representen una conducta superior a la normal, dirigida a evitar o a vencer una anomalía en bien del servicio o a defender bienes o intereses de los clientes de las Empresas o de éstas mismas.

Se estimará espíritu de servicio cuando el trabajador realice su trabajo, no de un modo rutinario y corriente, sino con entrega total de sus facultades, manifestada en hechos concretos consistentes en lograr su mayor perfección, subordinando a ellos su comodidad e incluso su interés particular.

Existe espíritu de fidelidad cuando éste se acredita por los servicios continuados a la Empresa por un periodo de veinte años sin interrupción alguna, siempre que no conste en el expediente del trabajador nota desfavorable por comisión de falta grave o muy grave.

Se entiende por afán de superación profesional la actuación de aquellos trabajadores que en lugar de cumplir su misión de modo formulario, dediquen su esfuerzo a mejorar su formación técnica y práctica para ser más útiles a su trabajo.

Las recompensas que se establecen para premiar los actos descritos podrán consistir en:

- Premios en metálico por el importe mínimo de una mensualidad.
- Ausento de las vacaciones retribuidas.
- Felicitaciones por escrito, que se harán públicas.
- Propuesta a los Organismos competentes para la concesión de recompensas tales como nombramientos de productor ejemplar, Medalla de Trabajo y otros distintivos.
- Cancelación de notas desfavorables en el expediente.

Excepción hecha de las felicitaciones, la concesión de los premios antes consignados se hará por la Dirección de la Empresa en expediente contradictorio, instruido a propuesta de los Jefes o compañeros de trabajo, y con intervención preceptiva de éstos, y de los representantes de los trabajadores.

#### PRESTACIONES SOCIALES

##### Artículo 370.-

La Empresa suscribirá una póliza de seguro colectivo a favor de todos y cada uno de sus trabajadoras por un capital de 4.000.000 Pts., por muerte y de 5.125.000 Pts., por incapacidad permanente total, ambas derivadas de accidente sea o no laboral, excepto los producidos en competiciones deportivas oficiales de vehículo de motor. Su efecto cubrirá las veinticuatro horas del día y durante todo el año.

##### Artículo 389.- Incapacidad Laboral Transitoria.-

Durante el periodo de baja por enfermedad o accidente, el trabajador tiene obligación de acreditar mediante la puntual entrega de los correspondientes partes médicos de confirmación a la Empresa, su situación laboral a efectos de percepción de la prestación económica, dentro de los plazos contemplados en la Legislación Vigente.

##### Artículo 390.- Ayudas de Estudios.-

Con el fin de promocionar la potenciación cultural, profesional, social e intelectual de los trabajadores y su familia se establece un Plus extrasalarial y que bajo la denominación "Ayuda Social de Estudios" se percibirá una vez al año, dentro del primer trimestre del mismo por la totalidad de los trabajadores según categoría profesional y en la cuantía que se refleja en anexo "Tabla Salarial" de este Convenio.

La "Ayuda Social de Estudios" se devengará anualmente del 1 de Enero al 31 de Diciembre y se abonará por años vencidos, por lo que la correspondiente al año 1.992 se sufragará en el primer trimestre de 1.993 y así sucesivamente.

Los trabajadores que al 31 de Diciembre lleven menos de un año al servicio de la Empresa o que cesen durante el mismo, tendrán derecho a la percepción de la parte correspondiente al tiempo trabajado siendo su computo, por lo tanto, por años naturales.

##### Artículo 40.- Ayuda comedor.-

A criterio de la Comisión Ejecutiva de la Empresa esta podrá abonar en concepto de ayuda alimentaria a aquellos trabajadores que realicen servicios coincidentes en sus horarios con las horas normales de comida, cantidades económicas que irían en función de los criterios sociales y dedicación profesional que analizaría la Comisión Ejecutiva de la Empresa, respecto a cada trabajador afectado.

##### Artículo 41.- Bolsa de Navidad.-

Como ayuda a los gastos especiales que se originan en estas fiestas y así como a la significación de las mismas, se establece un Plus extrasalarial, que bajo la denominación "BOLSA DE NAVIDAD" será percibida por todos los trabajadores según categoría y en la cuantía que se refleja en el anexo "Tabla Salarial" de este Convenio.

Esta compensación se devengará del 1 de Enero al 31 de Diciembre e independientemente de su devengo el pago se realizará el día 24 de Diciembre. El personal que hubiere

ingresado en el transcurso del año o cesare durante el mismo, percibirá la parte proporcional en relación al tiempo trabajado.

##### Artículo 42.- Bolsa de vacaciones.-

Las partes firmantes de este convenio somos conscientes de que en la actual sociedad cada día cobra especial importancia la necesidad vital de disfrutar de un periodo de expansión y descanso que facilite la relajación física y mental de los trabajadores despues de un normal periodo de trabajo, por lo que a tal fin y para facilitar y ayudar a la consecución del espresado convencimiento, se acuerda la elaboración de un Plus extrasalarial que bajo la denominación "Bolsa de Vacaciones" será percibida por todos los trabajadores según categoría y en la cuantía que se refleja en Anexo "Tabla Salarial". La "Bolsa de Vacaciones" se devengará del 1 de Julio al 30 de Junio e independientemente de la finalización de su devengo, el pago se hará coincidir con el periodo de vacaciones y en todo caso dentro de los meses de verano. El personal que hubiere ingresado en el transcurso del citado periodo o cesare durante el mismo percibirá la parte proporcional al tiempo trabajado.

#### CAPITULO XI

#### RETRIBUCIONES

##### Artículo 430.- Disposición General.-

Las retribuciones estarán constituidas por el Salario Base y los complementos pactados y se corresponde a la jornada normal a que se refiere el artículo 26 del presente Convenio Colectivo.

El pago del Salario se efectuará por meses vencidos, mediante transferencia bancaria.

##### Artículo 440.-

La estructura salarial que pasarán a tener las retribuciones, durante la vigencia del presente Convenio será la siguiente:

- Sueldo Base.
- Complementos:
  - Personales: Antigüedad.
  - De puestos de trabajo:
    - Peligrosidad
    - Plus responsable de zona
    - Plus de inspector de servicios
    - Plus de responsable de Equipo
    - Plus de responsable de grupo
    - Plus de trabajo nocturno
  - Calidad o cantidad de trabajo:
    - Horas extraordinarias
  - De vencimientos superior al mes:
    - Gratificación de Navidad
    - Gratificación de Julio
    - Beneficios
  - Indemnización o suplidos:
    - Plus de distancia y transporte
    - Plus de mantenimiento de vestuario
    - Ayuda alimentaria
    - Ayuda Social de Estudios
    - Ayuda desplazamientos
    - Bolsa de navidad
    - Bolsa de vacaciones

##### Artículo 450.- Sueldo Base.-

Se entenderá por sueldo base la retribución correspondiente, en cada una de las categorías profesionales a una actividad normal, durante la jornada de trabajo fijada en este Convenio. El sueldo base se considerará siempre referido a la jornada de trabajo fijada en este Convenio.

##### Artículo 460.- Antigüedad.-

Todos los trabajadores, sin excepción de categorías, disfrutarán además de su sueldo, aumentos por años de servicio como premio a su vinculación a la Empresa.

Estos aumentos consistirán en unas cantidades fijas e iguales para todas las categorías, que serán devengadas mensualmente. Estos aumentos consistirán en trienios, computándose en razón del tiempo servido en la Empresa, comenzándose a devengar desde el primer día del mes en que se cumpla el trienio, no pudiendo exceder en ningún caso de un máximo de tres trienios quedando configurada la tabla sobre antigüedad de la forma siguiente:

- 1 trienio = 3.000 Pts. mes
- 2 trienios = 5.000 Pts. mes
- 3 trienios = 7.000 Pts. mes

##### Artículo 470.- Complemento de puesto de trabajo.-

a) Peligrosidad.- El personal operativo y de mandos intermedios que por el especial cometido de su función esté obligado por obligación legal a llevar arma de fuego, percibirá mensualmente, por este concepto, un complemento salarial consistente en 7.503 Ptas.

##### b) Plus de Responsabilidad:

Se establece un Plus de Responsabilidad de acuerdo con el siguiente baremo:

Responsable de Grupo:	3.000 pts. mensuales
Responsable de centro:	4.000 - -
Inspector de servicios:	7.000 - -
Responsable de zona:	9.000 - -
Encargado general:	9.000 - -
Jefe de servicios:	10.000 - -
Jefe de Vigilancia:	10.000 - -

Estos pluses se abonarán a los trabajadores que designe la Comisión Ejecutiva de la Empresa, que además de realizar las tareas propias de su categoría desarrollan una labor de coordinación, distribuyendo el trabajo e indicando como realizarlo, confeccionando los partes oportunos, anomalías e incidencias que se produzcan en los servicios y teniendo la responsabilidad que se le encomiende en cada momento. El personal que ejerza estas funciones, percibirá los pluses que por tales conceptos se señalan mas arriba mensualmente, en tanto las tengan asignadas y las realicen, dejando de percibir tal cantidad y ejercitar tal funcion, en el momento que se decida el cese de las mismas bien porque se establezca dichos cargos por rotación, por indicación o decisión del cliente, o bien finalmente, por razones organizativas o perdida de confianza por parte de la Empresa.

c) Plus de Trabajo Nocturno.- Se fija un Plus de Trabajo Nocturno por hora trabajada, de acuerdo con la tabla Salarial anexa.

Artículo 489.- Complemento de cantidad o calidad de Trabajo.- Respecto de la horas extraordinarias se estará en lo dispuesto en el artículo 27 del presente convenio y su cuantía será la reflejada en anexo "Tabla Salarial"

Artículo 492.- Complemento de vencimiento superior al mes.-

10.- Gratificación de Julio y Navidad.-

Todo el personal percibirá dos gratificaciones extraordinarias con los devengos y fechas de pago siguientes:

1.1.- Gratificación de Julio:

Se devengará del 1 de Julio al 30 de Junio. Independientemente de la finalización de su devengo, el pago se realizará entre el 15 y el 20 de Julio.

El importe de la Gratificación será el equivalente a una mensualidad, configurada por los siguientes conceptos:  
- Salario Base  
- Antigüedad, a quien corresponda

1.2.- Gratificación de Navidad.-

Se devengará del 1 de Enero al 31 de Diciembre. Independientemente de la finalización de su devengo el pago se realizará entre el 15 y el 20 de Diciembre. El importe de la gratificación será el equivalente a una mensualidad, configurada por los siguientes conceptos:  
- Salario Base  
- Antigüedad, a quien corresponda.

El personal que hubiere ingresado en el transcurso del año o cesare durante el mismo, percibirá las gratificaciones extraordinarias aludidas, prorrateando su importe en relación proporcional al tiempo trabajado.

2.- Gratificación de Beneficios.-

Todos los trabajadores sujetos a este Convenio, cualquiera que sea la modalidad de su contrato de trabajo, tendrá derecho al percibo, en concepto de beneficios de una cantidad equivalente a una mensualidad, configurada por los siguientes conceptos:  
- Salario Base  
- Antigüedad, a quien corresponda

La participación de Beneficios se devengará anualmente del 1 de Enero al 31 de Diciembre y se abonará por años vencidos entre el 15 y el 20 de Marzo del año siguiente. Los trabajadores que al 31 de Diciembre lleven menos de un año al servicio de la Empresa o que cesen durante el año, tendrán derecho a percibir la parte proporcional correspondiente al tiempo trabajado, ya que su devengo se computará por años naturales.

Artículo 502.- Complementos de Indemnizaciones o Suplidos.-

a) Plus de Distancia y Transporte.-

Se establece como compensación a los gastos de desplazamiento y medios de transporte dentro de la localidad, así como desde el domicilio a los centros de trabajo y regreso.

b) Plus de Mantenimiento de Vestuario.-

Se establece como compensación de gastos que obligatoriamente correrá a cargo del trabajador, por limpieza y conservación del vestuario y demás prendas que componen su uniformidad, considerandose a estos efectos, como indemnización por desgast de útiles y herramientas.  
Su cuantía se establece en la columna correspondiente en el anexo salarial.

c) Ayuda Alimentaria.-

Respecto a esta ayuda alimentaria, se estará en lo dispuesto en el artículo 40 de este Convenio Colectivo.

d) Ayuda Social a Estudios.-

Respecto a este Plus de Ayuda Social a Estudios se estará en lo

dispuesto en el artículo 39 de este Convenio Colectivo.

Artículo 51.- Cuantía de las Retribuciones.-

a).- Cuantía de las Retribuciones para el año 1.992.-

Para el periodo comprendido entre el 1 de Enero de 1.992 al 31 de Diciembre del mismo año, el importe de las mismas serán las que se reflejan en el articulado del presente Convenio y que figuran en el Anexo "Tabla Salarial" del mismo.

b).- Cuantía de las Retribuciones para el año 1.993.-

Para el periodo comprendido entre el 1 de Enero de 1.993 al 31 de Diciembre de dicho año, el importe de las mismas será el que se acuerde en su día por la Comisión Paritaria del presente Convenio, la cual se reunirá a tal fin, dentro de los días del mes de Enero de 1.993.

c).- El incremento a negociar para el año 1.993, de acuerdo con el apartado b) del presente articulo, no afectará al concepto de antigüedad, el cual permanecerá inalterable durante los dos años de vigencia de este Convenio.

Artículo 529.- Pacto de repercusión en Precios.-

Ambas representaciones hacen constar expresamente que las condiciones económicas pactadas en este Convenio tendrán repercusión en los precios de los servicios.

Artículo 539.- Asistencia Jurídica.-

La Empresa estará obligada a prestar asistencia legal a aquellos trabajadores que en calidad de acusados se vean incurso en procesos penales instruidos por ocasión de acciones realizadas en el cumplimiento de las funciones encomendadas por la Empresa.

Artículo 549.- Responsabilidad Civil.-

La Empresa concertará un seguro de responsabilidad civil en las cuantías que estime por conveniente para respaldar las actuaciones del personal operativo de esta Empresa, que le pudieren ser exigidas o reclamadas como consecuencia de la prestación y ejecución de sus servicios dentro de los terminos generales de este tipo de seguro.

Artículo 559.- ~~Cybernetica~~ Mantenimientos y Control de Equipos.-

Todos los trabajadores pertenecientes a la Empresa y de manera especial el personal operativo estaran obligados a controlar y mantener en perfecto estado de conservación todos los bienes que la Empresa o el cliente proporcione para la realización de los trabajos asignados. Haciendose por tanto, al inicio del servicio, responsable de todo el equipo entregado y recogido, respondiendo pecuniariamente en caso de deterioro, rotura, perdida, inutilización, o mal funcionamiento de los mismos ante la Empresa.-

Artículo 569.- Clausula Adicional.-

Los Vigilantes Jurados de Seguridad afectados por este Convenio estaran sometidos en el desempeño de sus funciones a lo dispuesto en el R.D. nº 1338/84 de 4 de Julio de 1.984, Orden del Ministerio del Interior y disposiciones reglamentarias vigentes o que se dicten en el futuro.

Artículo 579.- Disposicion Final.-

Si a lo largo de la vigencia del presente Convenio se publicara alguna disposicion del Ministerio del Interior que afectara a cualquiera de las categorias operativas de este Convenio, ambas partes acuerdan convocar a la Comisión Paritaria al objeto de adaptar el presente Convenio en lo que le pudiera afectar o modificar.

TABLA SALARIAL ANEXA

VIGENTE DESDE EL 1/1/92 AL 31/12/92

CATEGORIAS	S.BASE	PLUS JEF.	PLUS PELI.	PLUS ACT.	PLUS TRAS.	PLUS VEST.	BOLSAS	H. VACA.	H. NOC.	H. EXT. ESTU.
<b>P. DIRECTIVO, TITULADO Y TECNICO</b>										
D. GENERAL	108.000			25.000	25.000	15.000	50.000			
D. COMERCIAL	87.800			25.000		15.000	40.000			
D. ADMINIST.	87.800			25.000		15.000	40.000			
D. TECNICO	87.800			25.000		15.000	40.000			
J. PERSONAL	77.700			25.000		15.000	40.000			
J. SEGURIDAD	77.700			25.000		15.000	40.000			
T. SUPERIOR	77.700			25.000		15.000	40.000			
T. MEDIO	68.158			20.000		10.000	30.000			
DEL. PROV. GER.	68.158			25.000		15.000	40.000			
<b>P. ADMINISTRACION</b>										
OFICIAL	56.970				18.979		20.000			
AUXILIAR	56.285				18.979		18.315			
VENDEDOR	58.000				18.979	15.000	33.979			
TELEFONISTA	56.285						18.315			
ASPIRANTE+18	56.285									
ASPIRANTE-18	37.175									
O. ORDENADOR	18.979				18.315					

**M.INTERMEDIOS**

J.VIGILANCIA	62.715	10.000	9.000	25.000	15.000	45.000			
J.SERVICIOS	62.715	10.000	9.000	25.000	15.000	45.000			
ENCAR.GENER.	61.605	9.000	8.000	18.979	9.144	36.123			
R. DE ZONA	61.605	9.000	8.000	18.979	9.144	36.123			
INSPECTOR	57.000	7.000	7.503	18.979	9.144	35.626			
R.CENTRO	57.000	4.000	7.503	18.979	9.144	35.626			
R.GRUPO	57.000	3.000	7.503	18.979	9.144	35.626			

TABLA SALARIAL ANEXA.- ( CONTINUACION )

P.OPERATIVO	S.BASE	PLUS JRF.	PLUS FELI.	PLUS ACT.	PLUS TRAS.	PLUS VEST.	BOLSAS VACAS. NAVI. ESTU.	H. NOC.	H. EXTR.
V.JURADO ARM.	57.000		7.503		18.979	9.144	35.626	68	675
V.JURADO EXP.	57.000		7.503		18.979	9.144	35.626	68	675
GDA.O CONTRO.	56.285				14.939	2.954		62	510
AZAFATA	56.285				14.939	2.954		62	510
CONDUCTOR	56.285				14.939			62	510
CONTA.-PAGAD.	56.285				14.939			62	510
APRENDIZ-18	37.175								
APRENDIZ+18	56.285								
LIMPIADORA	56.285				14.939	2.954			
ORDE. DIURNO	56.285					2.954		62	510
ORDE. NOCTURNO	56.500				14.939	2.954			510
PORTERO DIUR.	56.285					2.954		62	510
PORTERO NOCT.	56.500				14.939	2.954			510
ALMACENERO	56.285				14.939	2.954		62	510
BOTONES-18	37.175								
BOTONES+18	56.285								

**CONSEJERIA DE SALUD**

RESOLUCION de 25 de marzo de 1992, del Servicio Andaluz de Salud, por la que se dispone la publicación del fallo de la Sentencia dictada por la Sala de lo Contencioso-Administrativo de Sevilla, del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía, en el Recurso núm. 414/88, interpuesta por don Manuel Palacios de Haro y don Francisco Páez Gordillo.

En el Recurso Contencioso-Administrativo núm. 414/88, interpuesto por D. Manuel Palacios de Haro y D. Francisco Páez Gordillo, la Sala de lo Contencioso Administrativo de Sevilla del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía ha dictado sentencia con fecha 11 de noviembre de 1991, la cual ha cobrado firmeza estimatoria de las pretensiones de los recurrentes, cuya fallo es del siguiente tenor literal:

«Fallamos. Debemos estimar y estimamos el Recurso interpuesto por D. Manuel Palacios de Haro y D. Francisco Páez Gordillo, contra desestimación presunta del Director Provincial de la antigua R.A.S.S.A. (S.A.S) de Sevilla. Presidente del Tribunal Concurso Oposición para Personal No Sanitario de las Instituciones Sanitarias de la Seguridad Social, de las reclamaciones interpuestas con fechas 2 y 9 de julio, impugnando las listas de aprobados, que anulamos por no ser ajustado al Ordenamiento jurídico, declarando el derecho de los recurrentes a ser incluido en las listas de aprobadas. Sin costas.»

En su virtud, y de conformidad con lo establecido en los artículos 103 y siguientes de la Ley reguladora de la Jurisdicción Contencioso-Administrativa esta Dirección General de Personal, ha resuelto la publicación de dicho fallo en el BOJA, para general conocimiento y cumplimiento en sus propios términos de la expresada sentencia.

Sevilla, 25 de marzo de 1992.- El Director General de Personal, José Antonio Sauto Ibáñez.

**CONSEJERIA DE ASUNTOS SOCIALES**

ORDEN de 1 de abril de 1992, por la que se convoca el VIII Certamen Andaluz de Fotografía, como actuación integrada en el marco del Plan Andalucía Joven.

La Consejería de Asuntos Sociales considero la fotografía como uno de los cauces de expresión con mayores posibilidades potenciales de servir como vehículo de comunicación entre los jóvenes.

Por ello, dado el nivel alcanzado por los jóvenes fotógrafos y como llamada de atención a la opinión pública, a propuesta de la Dirección General de Juventud y en cumplimiento de lo establecido en el artículo 12 del Decreto 31/1988, de 17 de febrero, previo

informe del Comité Interdepartamental para la Juventud, convoca por la presente Orden «El VIII Certamen Andaluz de Fotografía», como actuación integrada en el Plan Andalucía Joven en el Area de Promoción Cultural, de acuerdo con las siguientes:

**BASES**

Primera: Participantes.

Podrán participar en esta Convocatoria, todos los jóvenes andaluces o residentes en Andalucía con edades comprendidas entre los 16 y 30 años, al 31 de diciembre de 1992.

Quedan excluidos de la participación aquellos fotógrafos profesionales, entendiéndose por tales, los que ejerzan esta profesión como actividad principal y medio de vida. Por ello junto con el resto de la documentación, deberá presentarse una declaración responsable al respecto.

Segunda: Temática.

Libre.

Tercera: Características.

Formato y técnica de libre imagen.

Cada una de las fotos habrá de montarse en «passepastous» con dimensiones de 40 x 50 cms.

Las fotografías serán inéditas, no habiendo sido presentadas en ningún tipo de certamen, debiéndose aportar creatividad e innovación por parte del autor.

Cuarta: Número de fotografías.

Se presentarán formando colección, de un mínimo de seis fotografías y máximo de diez. Un mismo autor, podrá presentar el número de colecciones que estime oportunas.

Quinta: Presentación de los trabajos.

Los trabajos se presentarán junto a un sobre cerrado, en él se incluirá el Boletín de inscripción (Anexo I), declaración responsable a que se refiere la base primera de esta Orden, fotocopia del D.N.I. y autorización para la difusión y/o publicación de la obra presentada, conforme al modelo que se incluye al final de esta Orden. (Anexo II).

En caso de corresponder la obra presentada a colectivo, habrá de adjuntarse fotocopia del D.N.I. de cada uno de los miembros que lo integren.

Las obras se remitirán preferentemente a la Delegación Provincial de la Consejería de Asuntos Sociales en Córdoba (Plaza Cardenal Salazar, s/n). Podrán presentarse directamente en la misma, a través de las demás Delegaciones Provinciales de la Consejería de Asuntos Sociales, o por cualquiera de los medios que establece la Ley de Procedimiento Administrativo.

Sexta: Admisión.

El plazo de admisión de este Certamen finalizará a los 60 días naturales a contar desde el siguiente a la publicación en el BOJA de la presente Orden.

Séptima: Jurado.

Será nombrado por el Ilmo. Sr. Director General de Juventud y presidido por él mismo o persona en quien delegue.

Estará formado:

Vocales: Cinco personalidades o profesionales del mundo de la fotografía y un representante del Consejo de la Juventud de Andalucía.

Secretario: Un funcionario de la Delegación Provincial de Asuntos Sociales en Córdoba, que actuará con voz, pero sin voto.

Octava: Criterios de selección y fallo del Jurado.

La selección se hará atendiendo a criterios de creatividad, imaginación y originalidad; la reunión al efecto se celebrará a puerta cerrada en un solo acto concurriendo todas las obras presentadas en un mismo tiempo. El fallo del jurado se hará público y será firme e inapelable.

Novena: Premios.

Se concederán seis premios a las seis mejores colecciones con un premio, para cada una de ellas, de ciento cincuenta mil pesetas y medalla. Se publicará un catálogo colectivo que recoja la obra de los autores de las seis colecciones premiadas.

Un mismo autor no podrá optar a más de un premio.

Con independencia de los seis premios, el Jurado seleccionará a quince participantes a quienes junto a los ganadores, se les impartirá un curso de fotografía que se desarrollará en Córdoba.